

BLOCO 4

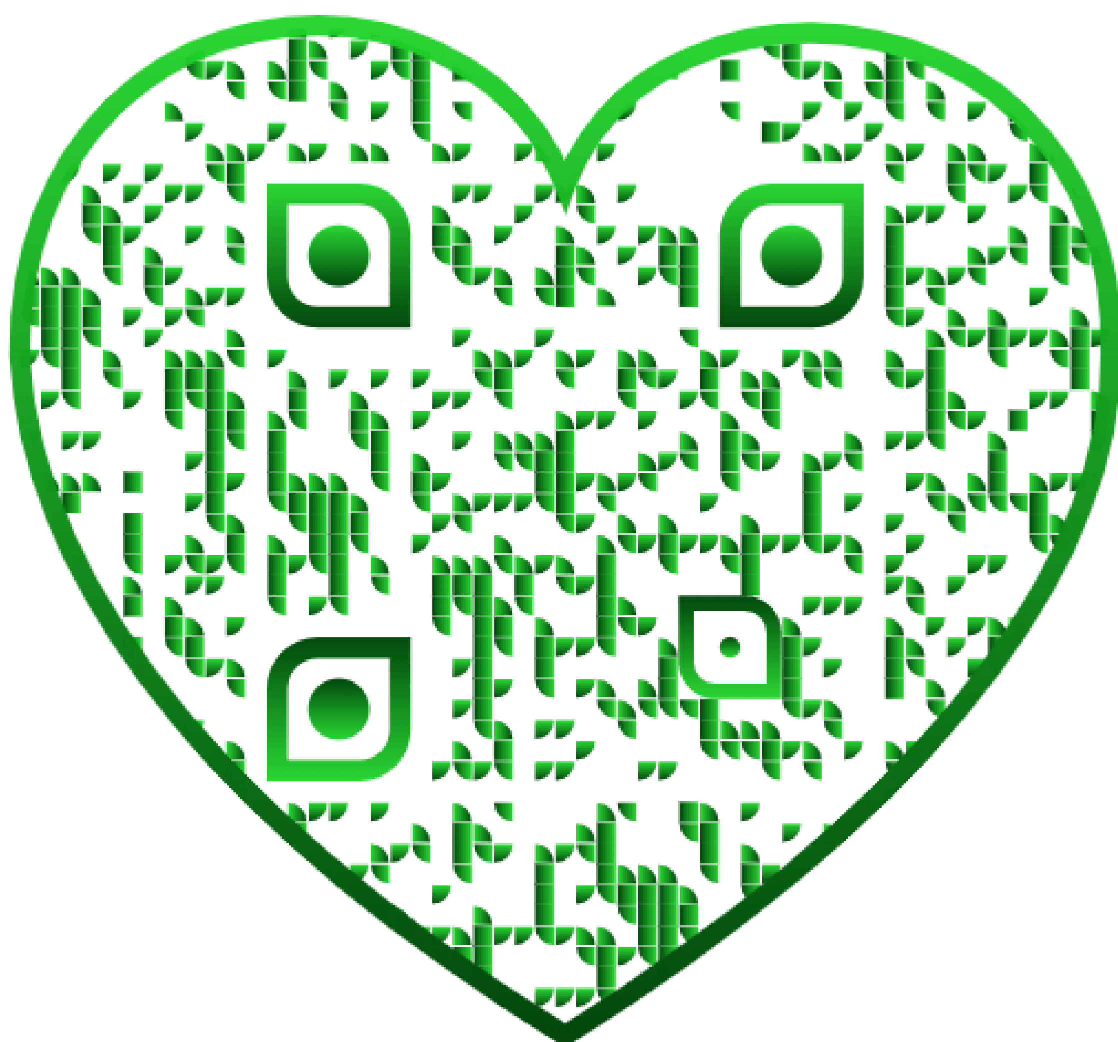


CONCURSO NACIONAL UNIFICADO

TRABALHO E SAÚDE DO SERVIDOR



Pensar Concursos®



Parabéns por ter dado esse passo importante na sua preparação, meu amigo (a). Temos **TOTAL certeza** de que este material vai te fazer ganhar muitas questões e garantir a sua aprovação.

Você está tendo acesso agora à **Rodada 06**.

Material	Data
Rodada 01	Disponível imediatamente
Rodada 02	Disponível imediatamente
Rodada 03	Disponível imediatamente
Rodada 04	Disponível imediatamente
Rodada 05	Disponível imediatamente
Rodada 06	Disponível imediatamente

Convém mencionar que todos que adquirirem o material completo irão receber **TODAS AS RODADAS já disponíveis**, independentemente da data de compra.

Nesse material focamos também nos temas mais simples e com mais DECOREBA, pois, muitas vezes, os deixamos de lado e isso pode, infelizmente, custar inúmeras posições no resultado final.

Lembre-se: uma boa revisão é o **segredo da APROVAÇÃO**.

Portanto, utilize o nosso material com todo o seu esforço, estudando e aprofundando cada uma das dicas.

Se houver qualquer dúvida, você pode entrar em contato conosco enviando suas dúvidas para: **atendimento@pensarconcursos.com**

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



ÍNDICE

POLÍTICAS PÚBLICAS 4
DESAFIOS DO ESTADO DE DIREITO: DEMOCRACIA E CIDADANIA 7
ÉTICA E INTEGRIDADE 10
DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA SOCIEDADE 12
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL 17
FINANÇAS PÚBLICAS... 20
GESTÃO GOVERNAMENTAL E GOVERNANÇA PÚBLICA 22
POLÍTICAS PÚBLICAS 25
SOCIOLOGIA E PSICOLOGIA APLICADAS AO TRABALHO 29
SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO E DA TRABALHADORA 32
DIREITO DO TRABALHO.. 36

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.

POLÍTICAS PÚBLICAS

DICA 01

A INSTITUCIONALIZAÇÃO DAS POLÍTICAS EM DIREITOS HUMANOS COMO POLÍTICAS DE ESTADO

A institucionalização das políticas de direitos humanos enquanto políticas de Estado no Brasil se trata de um **processo histórico em contínua evolução**, marcado por avanços e desafios.

O Ministro Silvio Almeida defendeu recentemente, no fórum sobre o tema na Argentina, que direitos humanos precisam ser **política de Estado**.

Essa trajetória começa na chamada redemocratização do Brasil em 1985, tendo como intuito a garantia da efetividade dos direitos humanos para todos os cidadãos.

"Essa ação é o que eu chamo de institucionalização da política de direitos humanos, ou seja, envolver todos os outros ministérios e áreas do governo na promoção de direitos humanos, fazendo com que o nosso ministério seja um polo irradiador das políticas coordenadas e de todo o planejamento sobre a política de Estado", disse o Ministro Silvio Almeida.

DICA 02

POLÍTICAS EM DIREITOS HUMANOS: LUTA ANTIMANICOMIAL

A luta antimanicomial surgiu como uma oposição ao modelo manicomial segregador e excludente.

📌 Essa batalha tem um elo muito forte com a construção das políticas públicas que tem por intuito a superação da lógica manicomial e também a construção de um sistema de atenção à saúde mental com base:

↳ Na desinstitucionalização;

↳ Na inclusão social;

↳ No cuidado em liberdade.

🔎 São alguns exemplos de políticas públicas criadas para essa luta: Centros de Atenção Psicossocial (CAPS); Residências Terapêuticas, dentre outros.

DICA 03

MONITORAMENTO DE UMA POLÍTICA PÚBLICA

O monitoramento de uma política pública é um **processo contínuo e sistemático** que visa acompanhar e avaliar sua implementação, seus resultados e seus impactos.

Este monitoramento é crucial para garantir a efetividade da política, identificar falhas e propor ajustes para o aprimoramento das ações.

⚠️ **ATENÇÃO!!**
As práticas de monitoramento e de avaliação produzem evidências sobre a efetividade ou não das políticas públicas.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



Importante ressaltar que a verificação da efetividade de uma política passa, necessariamente, por uma avaliação qualificada que traga resultados confiáveis para o aprimoramento das políticas e para justificar investimentos ou economia de recursos.

DICA 04

MONITORAMENTO DE UMA POLÍTICA PÚBLICA

Desafios do Monitoramento:

↳ **Ausência de recursos humanos e financeiros**: pode obstar a coleta de dados e a realização de análises.

↳ **Ausência de indicadores adequados**: pode obstar a avaliação da efetividade da política.

↳ **Ausência de participação social**: pode obstar a transparência e a accountability da política.

DICA 05

MONITORAMENTO DE UMA POLÍTICA PÚBLICA

Disseminando os Resultados: divulgar os resultados do monitoramento para os distintos públicos interessados, como:

- **Gestores Públicos;**
- **Profissionais da Área;**
- **Sociedade Civil;**
- **Usuários da Política.**

A divulgação dos resultados é crucial para garantir a transparência da política e promover a participação social.

DICA 06

MONITORAMENTO DE UMA POLÍTICA PÚBLICA: SUSTENTABILIDADE

A sustentabilidade do sistema de monitoramento necessita ser devidamente garantida por meio da criação de incentivos para que haja demanda, por parte dos atores-chave da política, pela informação gerada pelo monitoramento.

Existem algumas benesses sobre a presença da sustentabilidade no monitoramento de uma política pública. Uma delas é o **aumento da Legitimidade das Políticas Públicas**.

DICA 07

MONITORAMENTO DE UMA POLÍTICA PÚBLICA: SUSTENTABILIDADE

Outra benesse sobre a presença da sustentabilidade no monitoramento de uma política pública Redução do Impacto Ambiental, pois teremos diante da presença da sustentabilidade a adoção das chamadas **práticas sustentáveis que minimizam o impacto ambiental do monitoramento**.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



IMPORTANTE: a sustentabilidade no monitoramento de políticas públicas é um compromisso **fundamental** para garantir a efetividade das ações do Estado, a proteção do meio ambiente e a promoção da justiça social.

DICA 08

MONITORAMENTO DE UMA POLÍTICA PÚBLICA:SUSTENTABILIDADE

No que diz respeito aos desafios para a Sustentabilidade do Monitoramento, temos como alguns destes desafios:

- Ausência de Recursos Financeiros;
- Ausência de Capacitação;
- Ausência de Cultura de Sustentabilidade.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.

DESAFIOS DO ESTADO DE DIREITO: DEMOCRACIA E CIDADANIA

DICA 09

DEMOCRACIA REPRESENTATIVA

A democracia representativa exige, para o seu funcionamento, um conjunto de características, as quais podem ser compreendidas como instituições. São elas:

- Funcionários eleitos;
- Eleições livres, justas e frequentes;
- Sufrágio inclusivo;
- Direito de concorrer a cargos eletivos;
- Liberdade de expressão;
- Fontes de informação diversificadas;
- Autonomia para as associações.

Entre as categorias mencionadas, destacam-se **duas** como **bases** do regime democrático:

Liberdade de expressão;

Fontes de informação diversificadas

DICA 10

DEMOCRACIA REPRESENTATIVA

Como democracia representativa, a democracia moderna implica que o representante eleito deveria perseguir os **interesses da nação**, **da população** como um todo, e, por isso, o seu mandato não poderia estar vinculado à representação de interesses de apenas uma parcela da população.

IMPORTANTE: a democracia representativa brasileira é suavizada com a presença, no nosso ordenamento jurídico, de mecanismos que são **próprios** das democracias diretas:

PLEBISCITO

REFERENDO

DICA 11

AUTORITARISMO NO BRASIL

O período mais longo de autoritarismo no Brasil foi a ditadura militar, que começou com um golpe militar em 1964 e durou até 1985.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



Durante essas décadas, o regime militar suprimiu a dissidência política, censurou a imprensa, torturou opositores e controlou rigidamente a sociedade. A repressão política foi intensa, e muitos brasileiros sofreram violações de direitos humanos nesse período.

IMPORTANTE: desde sua independência, em 1822, o Brasil passou por diferentes períodos de autoritarismo, cada um com suas próprias características e consequências.

DICA 12

VIOLÊNCIA DE ESTADO

A violência de Estado se trata fenômeno preocupante que ocorre quando as instituições governamentais ou agentes do Estado usam seu poder e autoridade para **cometer abusos e violações dos direitos humanos contra indivíduosou grupos dentro de uma sociedade**.

Essa forma de violência pode assumir várias formas e manifestar-se de diferentes maneiras ao longo da história e em diferentes contextos políticos e sociais.

DICA 13

VIOLÊNCIA DE ESTADO

Uma das características mais marcantes da violência de Estado é a sua **capacidade de ser sistêmica e institucionalizada**.

Isso significa que não se trata apenas de atos individuais cometidos por agentes do Estado, mas sim de uma estrutura que **permite** e, em muitos casos, **incentiva** esses abusos. Isso pode englobar a criação de leis que permitem a detenção arbitrária, a tortura ou a violação da privacidade, bem como a ausência de mecanismos eficazes de responsabilização dos perpetradores.

DICA 14

VIOLÊNCIA DE ESTADO

As vítimas da violência de Estado podem incluir **dissidentes políticos**, **ativistas**, **jornalistas**, **minorias étnicas**, **grupos religiosos ou qualquer pessoa considerada uma ameaça ao poder estabelecido**. Os métodos utilizados podem variar desde a **detenção ilegal e tortura** até execuções extrajudiciais e perseguição sistemática.

A censura da mídia e o controle da informação também são táticas frequentemente empregadas para manter o controle sobre a população e encobrir os abusos.

DICA 15

VIOLÊNCIA DE ESTADO

A violência de Estado pode ocorrer em contextos de **regimes autoritários ou ditatoriais**, onde o governo exerce um controle absoluto sobre a sociedade, bem como em democracias, onde os abusos podem ocorrer em nome da segurança nacional ou em resposta a crises políticas. Independentemente do contexto, a violência de Estado é uma violação grave dos direitos humanos e dos princípios democráticos.

São alguns exemplos de países que praticam violência de Estado:

↳ **Coreia do Norte:** O regime norte-coreano é frequentemente acusado de cometer graves abusos contra os direitos humanos, incluindo detenções arbitrárias, tortura, execuções sumárias e campos de prisioneiros políticos.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



↳**Síria:** Durante a guerra civil na Síria, houve relatos generalizados de violência de Estado por parte do governo, incluindo o uso de armas químicas, detenções arbitrárias, tortura e assassinatos em massa.

↳**China:** O governo chinês enfrentou críticas por violações dos direitos humanos, incluindo restrições à liberdade de expressão, detenções arbitrárias de dissidentes, supressão de minorias étnicas, como os uigures, e repressão em Hong Kong.

↳**Rússia:** A Rússia é frequentemente criticada por restrições à liberdade de imprensa, repressão de opositores políticos, prisões arbitrárias e uso excessivo da força em manifestações.

↳**Irã:** O governo iraniano enfrentou acusações de violações dos direitos humanos, incluindo execuções em massa, restrições à liberdade de expressão e prisões arbitrárias.

↳**Arábia Saudita:** A Arábia Saudita é criticada por seu histórico de execuções, detenções arbitrárias, restrições à liberdade de expressão e alegações de abusos em relação a prisioneiros políticos.

↳**Venezuela:** O governo venezuelano enfrentou acusações de violações dos direitos humanos, incluindo repressão de opositores políticos, prisões arbitrárias e restrições à liberdade de imprensa.

DICA 16

VIOLÊNCIA DE ESTADO

A comunidade internacional, organizações de direitos humanos e a sociedade civil têm desempenhado um papel importante na **denúncia e combate à violência de Estado**. A documentação de abusos, a pressão diplomática e a busca por responsabilização são ferramentas cruciais para lidar com esse problema.

Outrossim, a conscientização pública e a defesa dos direitos humanos desempenham um papel fundamental na promoção de sociedades mais justas e democráticas.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



ÉTICA E INTEGRIDADE

DICA 17

A IMPARCIALIDADE NOS USOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA) NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO

A imparcialidade nos usos da inteligência artificial (IA) no âmbito do serviço público é uma **questão fundamental e desafiadora** que deve ser abordada com atenção e cuidado.

A implementação de sistemas de IA em instituições governamentais pode oferecer inúmeras vantagens, como eficiência na prestação de serviços, tomada de decisões baseadas em dados e redução de custos. Entretanto, a busca pela imparcialidade é crucial para garantir que esses sistemas sirvam ao interesse público de maneira justa e equitativa.

DICA 18

A IMPARCIALIDADE NOS USOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA) NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO

A imparcialidade na IA no serviço público refere-se à **capacidade de garantir que os algoritmos e sistemas sejam desenvolvidos e aplicados de forma justa e não discriminatória**, sem favorecimento indevido de qualquer grupo, classe social ou indivíduo. Um dos pontos importantes a serem considerados são os dados de Treinamento, pois a imparcialidade começa com os dados de treinamento utilizados para ensinar os modelos de IA.

Se os dados forem tendenciosos ou refletirem preconceitos existentes, os modelos aprenderão e perpetuarão esses vieses. Portanto, é crucial garantir que os dados de treinamento sejam representativos e livres de preconceitos.

DICA 19

A IMPARCIALIDADE NOS USOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA) NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO

Outro ponto a ser considerado é o desenvolvimento Responsável. Os desenvolvedores de sistemas de IA no setor público devem seguir diretrizes éticas e responsáveis para garantir que seus modelos sejam transparentes, auditáveis e justos.

Isso inclui a adoção de práticas de desenvolvimento que minimizem vieses e garantam a transparência do processo.

↳**Curiosidade:** O Brasil é signatário de uma recomendação da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) sobre o uso da inteligência artificial.

DICA 20

A IMPARCIALIDADE NOS USOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA) NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO

Outro ponto a ser considerado nesta temática é a **auditoria e monitoramento**. A implementação de sistemas de IA deve ser acompanhada por auditorias regulares e monitoramento contínuo para identificar qualquer viés ou impacto discriminatório.

É importante ter **mecanismos de correção e ajuste** quando surgirem problemas.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



DICA 21

A IMPARCIALIDADE NOS USOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA) NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO

Outro ponto a ser considerado nesta temática é a **participação Pública**. A inclusão da sociedade civil, especialistas em ética e direitos humanos, bem como comunidades afetadas, na tomada de decisões sobre o uso de IA no setor público é fundamental para garantir a imparcialidade.

↳A **transparência e a prestação de contas** são essenciais.

DICA 22

A TRANSPARÊNCIA NOS USOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA) NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO

A transparência nos usos da inteligência artificial (IA) no âmbito do serviço público é um princípio fundamental que desempenha um papel crucial na garantia da responsabilidade, na promoção da confiança pública e na mitigação de possíveis riscos e preconceitos associados a esses sistemas. No que tange o acesso a Informações, os governos devem disponibilizar informações detalhadas sobre como os sistemas de IA são desenvolvidos, treinados e implementados.

Isso engloba a divulgação de algoritmos, conjuntos de dados utilizados, métricas de desempenho e metodologias de avaliação.

DICA 23

A TRANSPARÊNCIA NOS USOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA) NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO

No que tange à explicabilidade, os sistemas de IA devem ser projetados de maneira a permitir uma explicação compreensível de como chegam a suas decisões.

📌Modelos opacos e caixas-pretas podem levantar preocupações sobre:

- A falta de transparência,
- A capacidade de responsabilização.

DICA 24

A TRANSPARÊNCIA NOS USOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA) NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO

A transparência nos usos da IA no âmbito do serviço público não apenas promove a confiança e a prestação de contas, mas também ajuda a **identificar e corrigir potenciais vieses e discriminações.**

À medida que a IA desempenha um papel cada vez mais importante na administração pública, os governos devem fazer da transparência uma prioridade, assegurando que a tecnologia seja usada de maneira ética e em benefício de todos os cidadãos.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA SOCIEDADE

DICA 25

DIVERSIDADE CULTURAL: HAITIANOS

No ano de 2010 o Haiti, um país caribenho, sofreu um terremoto muito grande, e isso desestabilizou o país, que já sofria com crises sociais e econômicas.

Os imigrantes chegaram ao Brasil passando por países como Equador, Peru e Bolívia, entrando no território nacional pela Região Norte, especialmente pelo estado do Acre.

Em 2010, o número de imigrantes haitianos no Brasil era de 595, saltando para quase 30.000 no ano de 2014. Segundo dados da Polícia Federal, cerca de 72.000 haitianos entraram em território brasileiro entre os anos de 2010 e 2015. Porém, uma parte deles saiu nesse mesmo período, resultando em aproximadamente 60.000 haitianos que permaneceram.

Algumas informações sobre o Haiti:

No dia **14/08/21**, ocorreu no Haiti um outro **terremoto** de **magnitude 7,2 na escala Richter**. A região também enfrentou a passagem do **ciclone tropical Grace**, no dia **17/08/21.**

O **Haiti sofre muito com terremotos**, pois a nação fica localizada em meio a um grande sistema de falhas geológicas, que tem como resultado o movimento da placa caribenha e da imensa placa norte-americana.

O fator que desencadeou o terremoto mais recente na pequena nação caribenha foi o **deslizamento da falha de Enriquillo-Plantain Garden.**

O fato das construções deste pequeno país não serem adaptadas para cenários catastróficos como o deste terremoto maximiza o número de vítimas, pois a maior parte dos imóveis haitianos são feitos de concreto e acabam desmoronando quando submetidos a este tipo de pressão.

IMPORTANTE: O examinador pode tentar te confundir com relação aos dados do Haiti. Portanto, lembre-se: O **Haiti** é um país localizado na **América Central**, fazendo fronteira terrestre apenas com a República Dominicana. Ele é atualmente considerado um dos países mais pobres do Ocidente, com sérios **problemas socioeconômicos**, que incluem a **ausência de saneamento básico** e o **Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) muito baixo.**

TERREMOTO NO HAITI
Localização: O Haiti fica na ilha de **Hispaniola**, na América Central.
Data: **14 de agosto de 2021**
Local do terremoto: Ocorreu cerca de 15 quilômetros de Porto Príncipe, que é a capital do Haiti.

E por falar em Haiti, recentemente, o **Presidente haitiano** foi **assassinado**. **Jovenel Moise**, foi morto em um ataque a tiros em sua casa, na capital Porto Príncipe, na madrugada do dia **07 de julho de 2021**, em sua própria residência. A primeira dama também foi ferida, mas sobreviveu.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



Há **pouca probabilidade** de ocorrer uma **nova intervenção militar internacional**, como foi a Minustah (Missão das Nações Unidas para a Estabilização no Haiti), liderada pelo Brasil entre 2004 e 2017, com o apoio de outras 21 nações. O **motivo** seriam os **altos custos financeiros,** visto que boa parte dos países estão lutando para reaquecer suas economias prejudicadas pela pandemia.

📌Um estudo da USP mostrou que alguns dos aspectos que trazem os haitianos para o Brasil são:

- Política externa brasileira;
- Interesses de empresas nacionais;
- Imagem acolhedora do País.

DICA 26

DIVERSIDADE CULTURAL: ÁRABES

Os árabes trouxeram uma grande contribuição cultural para o Brasil.

↳ **Origens:** A viagem para a América tinha como pontos de partida os portos de Beirute e Trípoli. Por meio de agências de navegação francesas, italianas ou gregas, dirigiram-se para outros portos do Mediterrâneo como Gênova, na Itália, onde às vezes esperavam meses por uma conexão que os levassem para o Atlântico Norte ou Sul (Rio, Santos ou Buenos Aires).

↳ **Curiosidade:** O estado de São Paulo foi o local do Brasil que recebeu mais árabes.

→ **Beiture** fica no **Líbano**.

→ **Trípoli** fica na **Líbia**.

❗**CUIDADO:** Recentemente uma celebridade confundiu árabe com muçulmano. Árabe é a etnia, e muçulmano é a religião.

O Paquistão, por exemplo, é um país de maioria muçulmana, mas não é um país de etnia árabe.

DICA 27

DIVERSIDADE CULTURAL: BOLIVIANOS

A comunidade boliviana no Brasil é uma das maiores e mais significativas comunidades de imigrantes no país. Com uma presença marcante em várias cidades brasileiras, especialmente nas regiões do Centro-Oeste e do Sudeste, a comunidade boliviana contribui de maneira importante para a diversidade cultural, econômica e social do Brasil.

A migração boliviana para o Brasil teve início nas últimas décadas do século XX, com um aumento significativo a partir dos anos 2000. Aproximadamente, os bolivianos formam a maior comunidade de imigrantes na cidade de São Paulo, seguidos por cidades como Brasília, São Bernardo do Campo, Campinas e outras. A maioria dos imigrantes bolivianos se concentra em áreas urbanas, onde buscam oportunidades de emprego e melhores condições de vida.

A comunidade boliviana enfrenta desafios significativos, como a discriminação, a exploração no mercado de trabalho informal, a dificuldade no acesso aos serviços de saúde e educação, bem como a barreira linguística.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



A língua espanhola é predominante entre os bolivianos, enquanto o português é a língua oficial do Brasil, o que pode dificultar a integração.

DICA 28

DIVERSIDADE CULTURAL: ALEMÃES

A imigração alemã para o Brasil teve início por volta de 1824, com a chegada dos primeiros colonos alemães no estado do Rio Grande do Sul. Posteriormente, ondas de imigrantes alemães se estabeleceram em outras regiões do país, como Santa Catarina, Paraná, São Paulo e Rio de Janeiro. Eles contribuíram para o desenvolvimento agrícola, industrial e cultural dessas áreas.

Um dos **legados mais visíveis da comunidade alemã no Brasil é a arquitetura**, com várias cidades no Sul do Brasil mantendo influências alemãs em suas construções e na organização de suas comunidades. A culinária alemã também deixou sua marca, com pratos como salsichas, chucrute e cerveja sendo populares em muitas regiões.

↳**Curiosidade:** A cidade de Pomerode, em SC, é considerada a mais alemã do Brasil.

A cultura germânica também se fez presente nas **artes e na educação**. Muitos imigrantes alemães fundaram escolas e instituições educacionais que contribuíram para a qualidade do ensino no Brasil. Além disso, a música, a dança e a literatura alemãs tiveram influência na cultura brasileira, enriquecendo a diversidade cultural do país.

A comunidade alemã também desempenhou um papel importante na **economia brasileira, especialmente no setor agrícola**. Eles trouxeram novas técnicas de cultivo e modernizaram a agricultura, contribuindo para o desenvolvimento de regiões rurais do Brasil.

Além dos aspectos positivos, é importante mencionar que a comunidade alemã também enfrentou desafios e preconceitos ao longo de sua história no Brasil, especialmente durante as duas Guerras Mundiais, quando houve sentimentos de ódio contra os alemães no país.

Hoje, a comunidade alemã no Brasil continua a manter suas tradições culturais, promover intercâmbios culturais e econômicos entre os dois países e contribuir para a diversidade e riqueza cultural do Brasil. A relação entre o Brasil e a Alemanha é fortalecida pela presença e pelo legado da comunidade alemã, que, ao longo dos anos, desempenhou um papel importante na construção da identidade e da história do Brasil.

DICA 29

DIVERSIDADE CULTURAL: TURCOS

A comunidade turca no Brasil é uma das comunidades de imigrantes que, embora relativamente pequena em comparação com outras, tem contribuído de maneira significativa para a **diversidade cultural e econômica do país**. A presença turca no Brasil remonta ao século XIX, mas foi apenas no século XX que um número mais substancial de turcos começou a se estabelecer no país.

A maioria dos imigrantes turcos no Brasil chegou durante o século XX, em especial nas décadas de 1960 e 1970, em busca de oportunidades econômicas e melhores condições de vida. Eles se estabeleceram principalmente em cidades como São Paulo, onde a maioria das comunidades de imigrantes no Brasil reside.

A comunidade turca no Brasil é diversa, incluindo pessoas de diferentes origens étnicas e religiões, como muçulmanos, cristãos e judeus. Essa diversidade reflete a pluralidade étnica e religiosa da Turquia, que é um país de tradição secular com uma história rica.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



Os turcos no Brasil têm contribuído para a economia do país de várias maneiras. Muitos deles **estão envolvidos em pequenas empresas**, **comércio**, **indústria** e **restaurantes**.

A comunidade turca no Brasil, apesar de seu tamanho relativamente pequeno em comparação com outras comunidades de imigrantes, desempenha um papel importante na promoção da compreensão cultural e nas relações bilaterais entre o Brasil e a Turquia. Ela demonstra a capacidade da diversidade cultural de enriquecer a sociedade e a vida cotidiana em um país multicultural como o Brasil.

DICA 30

DIVERSIDADE CULTURAL: UCRANIANOS

A comunidade ucraniana no Brasil é uma parte significativa da **rica tapeçaria cultural** do país, contribuindo com sua **herança única e tradições culturais ao longo de décadas**. A história da imigração ucraniana para o Brasil remonta ao final do século XIX e início do século XX, quando muitos ucranianos deixaram sua terra natal em busca de oportunidades econômicas e melhores condições de vida.

Exemplo de ucranianos importantes: Clarice Lispector (nascida como Chaya Pinkhasivna Lispector), Dmytro Zajciw, Gregori Ilych Warchavchik, dentre outros.

Os primeiros imigrantes ucranianos se estabeleceram principalmente no estado do Paraná, em cidades como Curitiba, Prudentópolis e Irati. Eles trouxeram consigo suas tradições culturais, incluindo a língua ucraniana, a religião ortodoxa e o folclore. Com o passar do tempo, a comunidade ucraniana no Brasil cresceu e se espalhou por outras regiões do país, como São Paulo, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, contribuindo para a diversidade cultural brasileira.

A **religião** desempenhou um papel fundamental na vida da comunidade ucraniana, com a construção de igrejas ortodoxas e a preservação de suas práticas religiosas tradicionais. Além disso, a língua ucraniana foi transmitida de geração em geração, e muitos ucranianos-brasileiros ainda falam o idioma em suas casas.

A **cultura** ucraniana também é celebrada por meio de festivais e eventos culturais em várias partes do Brasil. Um dos eventos mais notáveis é a "Festa do Ovo Pintado" em Prudentópolis, que celebra a arte de decorar ovos de Páscoa de maneira elaborada, uma tradição que remonta à Ucrânia. Além disso, danças folclóricas, música, comida e artesanato ucraniano são frequentemente apresentados em festivais culturais em todo o país.

DICA 31

DIVERSIDADE CULTURAL: GREGOS

A maioria dos imigrantes gregos inicialmente se estabeleceu nas cidades portuárias, como Santos e Rio de Janeiro, onde encontraram empregos nas indústrias marítimas e de café. Com o tempo, muitos deles se espalharam por outras regiões do país, incluindo São Paulo e Minas Gerais, contribuindo para a diversificação da diáspora grega no Brasil.

A **religião ortodoxa** desempenhou um papel importante na vida da comunidade grega no Brasil, e várias igrejas ortodoxas foram estabelecidas para atender às necessidades espirituais dos imigrantes. Além disso, a língua grega e as tradições culturais foram mantidas vivas através de escolas comunitárias e associações culturais gregas.

Uma das características mais marcantes da comunidade grega no Brasil é a sua culinária. Pratos tradicionais gregos, como moussaka, souvlaki, tzatziki e baklava, tornaram-se populares em restaurantes e em festivais gastronômicos em todo o país. A gastronomia

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



grega é conhecida por sua simplicidade, ingredientes frescos e sabores autênticos, o que a torna muito apreciada pelos brasileiros.

Além disso, a cultura grega é celebrada através de eventos culturais, como festivais de dança, música e arte, onde as tradições gregas são exibidas e compartilhadas com o público brasileiro. A dança tradicional grega, como a sirtaki, é especialmente popular em eventos culturais e é uma forma de conectar as gerações mais jovens com suas raízes culturais.

A comunidade grega no Brasil é um exemplo de como **a imigração enriquece a diversidade cultural de um país**. Os gregos trouxeram não apenas sua **comida deliciosa, mas também sua história, religião e tradições**, que se fundiram com a cultura brasileira para criar uma experiência única e enriquecedora. A presença contínua da comunidade grega no Brasil é uma prova da capacidade do país de acolher e abraçar diferentes culturas, enriquecendo assim a sua identidade cultural e social.

DICA 32

DIVERSIDADE CULTURAL: PORTUGUESES

A comunidade portuguesa no Brasil desempenha um papel central na história e na cultura do país. A relação entre Portugal e o Brasil remonta ao início do século XVI, quando os navegadores portugueses liderados por Pedro Álvares Cabral chegaram às costas brasileiras. A partir desse momento, Portugal exerceu uma influência duradoura sobre a formação do Brasil, que se tornaria uma colônia portuguesa por mais de três séculos.

Com a independência do Brasil em 1822, a relação entre os dois países mudou, e muitos portugueses começaram a emigrar para o Brasil em busca de oportunidades econômicas e uma vida melhor. Essa onda de imigração portuguesa continuou ao longo do século XIX e início do século XX, tornando-se uma das maiores correntes migratórias para o Brasil.

Os imigrantes portugueses se estabeleceram em diversas regiões do Brasil, com destaque para São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais e Espírito Santo. Eles trouxeram consigo não apenas suas habilidades profissionais, mas também sua **cultura, tradições e língua**. A língua portuguesa, que já era a língua oficial do Brasil, foi enriquecida pela influência dos novos imigrantes, que introduziram novos sotaques, palavras e expressões regionais.

A comunidade portuguesa no Brasil rapidamente se integrou à sociedade brasileira e **desempenhou um papel significativo em diversos setores, como comércio, indústria, educação e cultura**. Muitos empresários portugueses abriram negócios bem-sucedidos no Brasil, contribuindo para o crescimento econômico do país.

A **gastronomia portuguesa** também se tornou uma parte essencial da culinária brasileira. Pratos tradicionais como bacalhau, pastéis de nata, feijoada e diversos tipos de doces e bolos portugueses são apreciados em todo o Brasil.

Além disso, a comunidade portuguesa no Brasil mantém viva sua herança cultural através de festivais, celebrações e eventos culturais. O Dia de Portugal, de Camões e das Comunidades Portuguesas é comemorado em 10 de junho em todo o país, homenageando a cultura e a contribuição dos portugueses para o Brasil.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL

DICA 33

DECRETO LEI Nº 200/1967- DISPOSIÇÕES REFERENTES AO PESSOAL CIVIL

O Poder Executivo promoverá a **revisão da legislação e das normas regulamentares relativas** ao pessoal do Serviço Público Civil, com o **objetivo** de ajustá-las aos seguintes princípios:

- Valorização e dignificação da função pública e ao servidor público;
- Aumento da produtividade;
- Profissionalização e aperfeiçoamento do servidor público; fortalecimento do Sistema do Mérito para ingresso na função pública, acesso a função superior e escolha do ocupante de funções de direção e assessoramento;
- Conduta funcional pautada por normas éticas cuja infração incompatibilize o servidor para a função;
- Constituição de quadros dirigentes, mediante formação e aperfeiçoamento de administradores capacitados a garantir a qualidade, produtividade e continuidade da ação governamental, em consonância com critérios éticos especialmente estabelecidos;
- Retribuição baseada na classificação das funções a desempenhar, levando-se em conta o nível educacional exigido pelos deveres e responsabilidade do cargo, a experiência que o exercício deste requer, a satisfação de outros requisitos que se reputarem essenciais ao seu desempenho e às condições do mercado de trabalho;
- Organização dos quadros funcionais, levando-se em conta os interesses de recrutamento nacional para certas funções e a necessidade de relacionar ao mercado de trabalho local ou regional o recrutamento, a seleção e a remuneração das demais funções;
- Concessão de maior autonomia aos dirigentes e chefes na administração de pessoal, visando a fortalecer a autoridade do comando, em seus diferentes graus, e a dar-lhes efetiva responsabilidade pela supervisão e rendimento dos serviços sob sua jurisdição;
- Fixação da quantidade de servidores, de acordo com as reais necessidades de funcionamento de cada órgão, efetivamente comprovadas e avaliadas na oportunidade da elaboração do orçamento-programa, e estreita observância dos quantitativos que forem considerados adequados pelo Poder Executivo no que se refere aos dispêndios de pessoal. Aprovação das lotações segundo critérios objetivos que relacionam a quantidade de servidores às atribuições e ao volume de trabalho do órgão;
- Eliminação ou reabsorção do pessoal ocioso, mediante aproveitamento dos servidores excedentes, ou reaproveitamento aos desajustados em funções compatíveis com as suas comprovadas qualificações e aptidões vocacionais, impedindo-se novas admissões, enquanto houver servidores disponíveis para a função;
- Instituição, pelo Poder Executivo, de reconhecimento do mérito aos servidores que contribuam com sugestões, planos e projetos não elaborados em decorrência do exercício de suas funções e dos quais possam resultar aumento de produtividade e redução dos custos operacionais da administração;

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



- Estabelecimento de mecanismos adequados à apresentação por parte dos servidores, nos vários níveis organizacionais, de suas reclamações e reivindicações, bem como à rápida apreciação, pelos órgãos administrativos competentes, dos assuntos nelas contidos;

- Estímulo ao associativismo dos servidores para fins sociais e culturais.

DICA 34

DECRETO LEI Nº 200/1967 - MEDIDAS DE APLICAÇÃO IMEDIATA

Sem prejuízo da iniciativa do órgão de pessoal da repartição, todo responsável por setor de trabalho em que houver pessoal ocioso deverá apresentá-lo aos centros de redistribuição e aproveitamento de pessoal que deverão ser criados, em caráter temporário, **sendo obrigatório o aproveitamento dos concursados**.

Redistribuição: A redistribuição de pessoal ocorrerá sempre no interesse do Serviço Público, tanto na **Administração Direta como em autarquia**, assim como de uma para outra, respeitado o regime jurídico pessoal do servidor.

Autarquia= Administração Pública Indireta

DICA 35

DECRETO LEI Nº 200/1967 - DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DO PESSOAL CIVIL

O **Departamento Administrativo do Pessoal Civil (DASP)** é um órgão central do sistema de pessoal, responsável pelo estudo, formulação de diretrizes, orientação, coordenação, supervisão e controle dos assuntos concernentes à **administração do Pessoal Civil da União**.

⚠ **ATENÇÃO!!**
Haverá em cada Ministério um órgão de pessoal integrante do sistema de pessoal.

DICA 36

AGENTES PÚBLICOS- AGENTES CREDENCIADOS

Os agentes credenciados são aqueles que **representam o Estado em atividades específicas**, entretanto **sem a formalização de um contrato de delegação**.

Isso pode englobar médicos conveniados ao sistema de saúde pública, advogados dativos nomeados pelo Estado para representar partes em processos judiciais e outros profissionais que desempenham funções em nome do governo.

DICA 37

AGENTES PÚBLICOS- AGENTES DELEGADOS

Os agentes delegados são aqueles que recebem a delegação de competência do Estado para **prestar serviços públicos por meio de concessões, permissões ou autorizações**.

Estão inclusas as chamadas empresas concessionárias de serviços públicos, como fornecimento de água, energia elétrica e transporte público. Eles são regulados pelo Estado e devem cumprir obrigações contratuais e regulatórias.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



DICA 38

AGENTES ADMINISTRATIVOS

Os agentes administrativos são aqueles que **desempenham funções executivas e administrativas dentro da máquina pública.**

Isso abrange uma ampla gama de profissionais, desde servidores públicos concursados até comissionados, contratados e terceirizados. Eles são responsáveis por implementar as políticas públicas, gerenciar recursos, prestar serviços à população e manter o funcionamento adequado das instituições governamentais.

DICA 39

LEI Nº 8.112/1990- PONTOS IMPORTANTES

São pontos importantes da Lei 8.112:

- Estabilidade;
- Concursos públicos;
- Direitos e deveres;
- Regime disciplinar.

DICA 40

LEI Nº 8.112/1990- PONTOS IMPORTANTES

São algumas Críticas e discussões sobre a Lei 8.112:

- **Rigidez:** Alguns críticos trazem que a rigidez desta lei dificulta a modernização da administração pública e também a flexibilização das relações de trabalho.
- **Custos:** Os altos custos associados à estabilidade e aos benefícios dos servidores são frequentemente debatidos, suscitando questões sobre a sustentabilidade do sistema.
- **Desigualdades:** Há críticas sobre a existência de disparidades entre distintas categorias de servidores, o que pode trazer injustiças.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



FINANÇAS PÚBLICAS

DICA 41

PLANO PLURIANUAL (PPA)

O Plano Plurianual (PPA) se trata de um **instrumento de planejamento estratégico de longo prazo** que desempenha um papel fundamental na gestão pública de um país, estado ou município.

O PPA **estabelece diretrizes para um período considerável**, permitindo que o governo planeje ações e políticas públicas que não apenas atendam às demandas imediatas, mas também preparem o terreno para um desenvolvimento sustentável e consistente ao longo do tempo. Isso é particularmente relevante em áreas como educação, saúde, infraestrutura e meio ambiente, que exigem investimentos contínuos para produzir resultados significativos.

DICA 42

PLANO PLURIANUAL (PPA)

No que tange a continuidade e estabilidade, o PPA fornece **estabilidade e continuidade** às políticas públicas, independentemente das mudanças de governo.

Isso é fundamental para evitar descontinuidades abruptas que poderiam prejudicar a eficácia de programas e projetos em andamento. Os cidadãos podem confiar que as metas estabelecidas no PPA serão perseguidas independentemente das mudanças políticas.

DICA 43

PLANO PLURIANUAL (PPA)

No que tange à transparência e participação, o processo de elaboração do PPA **engloba consultas públicas, debates e audiências, promovendo a transparência e a participação cidadã.**

Isso garante que as políticas e programas governamentais reflitam as **necessidades reais da população** e que haja uma prestação de contas mais eficaz sobre como os recursos públicos estão sendo utilizados.

DICA 44

PLANO PLURIANUAL (PPA)

No que tange a alocação eficiente de recursos o PPA auxilia o governo a **priorizar suas ações e a alocar recursos de forma mais eficiente, evitando gastos dispersos e descoordenados.**

Isso leva a um uso mais eficaz dos recursos públicos e uma maior capacidade de alcançar resultados tangíveis em áreas-chave.

DICA 45

PLANO PLURIANUAL (PPA)

No que tange ao cumprimento de metas e resultados mensuráveis, ao **estabelecer metas e indicadores claros**, o PPA permite que o governo seja responsabilizado pelo cumprimento de suas promessas.

Isso faz surgir um ambiente em que os gestores públicos são incentivados a alcançar resultados mensuráveis e a prestar contas por seu desempenho.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



DICA 46

PLANO PLURIANUAL (PPA)

No que diz respeito a atração de investimentos e parcerias, o PPA fornece um quadro de referência estável que **pode atrair investimentos privados e parcerias público-privadas.**

Empresas e organizações estão mais dispostas a investir em projetos de longo prazo quando há previsibilidade e clareza sobre as políticas governamentais.

DICA 47

LEI DE DIRETRIZES ORÇAMENTÁRIAS

A Lei de Diretrizes Orçamentárias serve como **base para o controle e a fiscalização das contas públicas** por parte dos órgãos de controle, como por exemplo os Tribunais de Contas e o Ministério Público.

Ela estabelece parâmetros que permitem **avaliar** se o governo está cumprindo suas obrigações fiscais e legais.

DICA 48

LEI DE DIRETRIZES ORÇAMENTÁRIAS

A LDO traz **previsibilidade e também estabilidade** para o setor público e para a sociedade em geral, pois estabelece as diretrizes financeiras para o próximo exercício fiscal.

Isso é fundamental para que as instituições governamentais, empresas e cidadãos possam **planejar suas atividades e investimentos** com base em informações confiáveis.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



GESTÃO GOVERNAMENTAL E GOVERNANÇA PÚBLICA

DICA 49

COORDENAÇÃO INTERGOVERNAMENTAL

A coordenação intergovernamental é um conceito fundamental dentro do âmbito da gestão pública, desempenhando um papel crucial no funcionamento eficaz das políticas públicas e na busca por soluções para os desafios enfrentados pelos governos em todos os níveis: **Federal**, **Estadual** e **Municipal**.

Esse processo envolve a colaboração e cooperação entre diferentes entes governamentais, visando alcançar objetivos comuns, promover o bem-estar da sociedade e otimizar a utilização dos recursos públicos.

DICA 50

COORDENAÇÃO INTERGOVERNAMENTAL

Uma das razões pelas quais a coordenação intergovernamental é tão importante reside na estrutura descentralizada do governo em muitos países, incluindo o federalismo encontrado em nações como os Estados Unidos, Brasil, Alemanha e outros.

Nessas situações, muitos níveis de governo **coexistem e compartilham** responsabilidades em áreas como educação, saúde, transporte, segurança pública e meio ambiente. A falta de coordenação entre esses níveis pode levar a redundâncias, ineficiências e lacunas na prestação de serviços públicos, o que, por sua vez, prejudica os cidadãos.

DICA 51

COORDENAÇÃO INTERGOVERNAMENTAL

A coordenação intergovernamental é **essencial para lidar com questões complexas** que transcendem as fronteiras geográficas e administrativas, como a mudança climática, a segurança cibernética, o combate ao crime organizado e a pandemia de doenças infecciosas.

Esses desafios exigem uma abordagem colaborativa entre governos de diferentes níveis e até mesmo entre diferentes países para desenvolver estratégias eficazes e garantir uma resposta coordenada.

DICA 52

COORDENAÇÃO INTERGOVERNAMENTAL

Há muitas maneiras de promover a coordenação intergovernamental. Uma delas é a **criação de conselhos ou comitês intergovernamentais** que reúnem representantes de diferentes níveis de governo para discutir políticas e estratégias.

Outrossim, acordos e convênios intergovernamentais podem ser estabelecidos para formalizar a colaboração em áreas específicas. Esses mecanismos ajudam a alinhar os interesses e recursos dos diferentes níveis de governo e a promover a troca de informações e melhores práticas.

DICA 53

COORDENAÇÃO INTERGOVERNAMENTAL

A coordenação intergovernamental nem sempre é fácil de alcançar. Ela pode ser prejudicada por questões políticas, rivalidades entre governos locais, disputas de competências e falta de recursos.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



↳Sendo assim, é importante investir em liderança, capacitação e comunicação eficaz para superar esses desafios e garantir o sucesso da coordenação intergovernamental.

DICA 54

TRABALHO EM EQUIPE

O trabalho em equipe é um **conceito fundamental** que permeia uma vasta gama de contextos sociais e profissionais. Na psicologia, compreendemos que a dinâmica de grupo e a colaboração são essenciais para o bem-estar individual e coletivo.

O trabalho em equipe oferece oportunidades valiosas para o crescimento pessoal e a autoconsciência. Ao interagir com outros membros da equipe, indivíduos são expostos a diferentes perspectivas, habilidades e estilos de comunicação. Isso não apenas desafia suas próprias ideias e crenças, mas também promove a empatia, a tolerância e a resolução de conflitos.

Por intermédio do trabalho colaborativo, os membros da equipe aprendem a reconhecer e valorizar as contribuições únicas de cada indivíduo, fortalecendo sua autoestima e senso de pertencimento.

DICA 55

TRABALHO EM EQUIPE

A eficácia organizacional é amplamente impulsionada pelo trabalho em equipe. Equipes bem-sucedidas são capazes de **combinar habilidades e conhecimentos** diversos para alcançar objetivos comuns de forma mais eficiente e eficaz do que indivíduos isolados.

A distribuição de tarefas, a cooperação e a comunicação eficaz são pilares fundamentais para o sucesso de qualquer empreendimento coletivo. Além disso, a diversidade de ideias e experiências em uma equipe pode levar a soluções mais inovadoras e criativas para os desafios enfrentados pela organização.

DICA 56

TRABALHO EM EQUIPE

O trabalho em equipe contribui **significativamente para a saúde mental e emocional dos indivíduos**. A sensação de fazer parte de uma equipe coesa e solidária pode reduzir os níveis de estresse e aumentar o bem-estar psicológico. O apoio social fornecido por colegas de equipe pode amortecer os impactos negativos de situações adversas e promover uma sensação de segurança psicológica.

Outrossim, a colaboração e o senso de propósito compartilhado encontrados no trabalho em equipe podem aumentar os níveis de motivação e satisfação no trabalho.

DICA 57

TRABALHO EM EQUIPE

↳É fundamental reconhecer que o trabalho em equipe nem sempre é fácil.

É comum que existirem **diferenças** individuais, conflitos de personalidade e desafios de comunicação podem surgir, criando obstáculos para a colaboração eficaz. No entanto, é precisamente através da **superação** desses desafios que o crescimento pessoal e a coesão da equipe podem ser fortalecidos.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



DICA 58

FLEXIBILIDADE ORGANIZACIONAL

A flexibilidade organizacional é um conceito fundamental na gestão pública contemporânea, especialmente em um ambiente caracterizado por mudanças rápidas e complexas.

É crucial compreender que a flexibilidade organizacional permite que as instituições governamentais **se adaptem de forma ágil e eficaz às demandas** em constante evolução da sociedade. Em um mundo onde as necessidades e expectativas dos cidadãos estão sempre mudando, as organizações públicas devem ser capazes de ajustar suas políticas, programas e processos para garantir a entrega eficiente e eficaz de serviços públicos.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



POLÍTICAS PÚBLICAS

DICA 59

INSTRUMENTOS E ALTERNATIVAS DE IMPLEMENTAÇÃO- CONSÓRCIOS

Consórcio Nordeste: O Consórcio foi criado em 2019 para ser o instrumento jurídico, político e econômico de integração dos **9 Estados da região Nordeste do Brasil**, um território de desenvolvimento sustentável e solidário neste momento de grandes desafios.

São alguns dos objetivos principais:

- Promover a integração regional;
- Articular e implementar de políticas públicas integradas;
- Ampliar e modernizar a infraestrutura de exploração dos recursos naturais da região;
- Atrair investimentos internos e externos para região Nordeste;
- Modernizar a gestão dos Estados Membros e buscar parcerias com o setor privado;
- Realizar compras compartilhadas;
- Promover o desenvolvimento sustentável, respeitando o meio ambiente e a democracia;
- Fortalecer a participação de micro e pequenas empresas na economia regional;
- Gerar o bem-estar social na região.

DICA 60

INSTRUMENTOS E ALTERNATIVAS DE IMPLEMENTAÇÃO- CONSÓRCIOS

Consórcio Nordeste: Dentre as possibilidades abertas com a criação do Consórcio, estão:

- A realização de compras conjuntas;
- A implementação integrada de políticas públicas;
- A busca por cooperação, também em nível internacional.

DICA 61

INSTRUMENTOS E ALTERNATIVAS DE IMPLEMENTAÇÃO- CONSÓRCIOS

IMPORTANTE: O consórcio público constituirá **Associação Pública ou Pessoa Jurídica de Direito Privado**.

Os **consórcios públicos**, na área de saúde, deverão obedecer aos princípios, diretrizes e normas que regulam o Sistema Único de Saúde – SUS.

Caso opte pela criação de pessoa de direito público, a associação pública passa a integrar a Administração indireta de todas as entidades consorciadas.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



DICA 62

INSTRUMENTOS E ALTERNATIVAS DE IMPLEMENTAÇÃO- CONSÓRCIOS

São cláusulas necessárias do protocolo de intenções as que estabeleçam:

- A denominação, a finalidade, o prazo de duração e a sede do consórcio;
- A identificação dos entes da Federação consorciados;
- A indicação da área de atuação do consórcio;
- A previsão de que o consórcio público é associação pública ou pessoa jurídica de direito privado sem fins econômicos;
- Os critérios para, em assuntos de interesse comum, autorizar o consórcio público a representar os entes da Federação consorciados perante outras esferas de governo.

DICA 63

INSTRUMENTOS E ALTERNATIVAS DE IMPLEMENTAÇÃO- CONSÓRCIOS

São cláusulas necessárias do protocolo de intenções as que estabeleçam também:

- As normas de convocação e funcionamento da assembleia geral, inclusive para a elaboração, aprovação e modificação dos estatutos do consórcio público;
- A previsão de que a assembleia geral é a instância máxima do consórcio público e o número de votos para as suas deliberações;
- A forma de eleição e a duração do mandato do representante legal do consórcio público que, obrigatoriamente, deverá ser Chefe do Poder Executivo de ente da Federação consorciado;
- O número, as formas de provimento e a remuneração dos empregados públicos, bem como os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

DICA 64

INSTRUMENTOS E ALTERNATIVAS DE IMPLEMENTAÇÃO- CONSÓRCIOS

São cláusulas necessárias do protocolo de intenções as que estabeleçam também:

- As condições para que o consórcio público celebre contrato de gestão ou termo de parceria;
- A autorização para a gestão associada de serviços públicos, explicitando:
  - as competências cujo exercício se transferiu ao consórcio público;
  - os serviços públicos objeto da gestão associada e a área em que serão prestados;
  - a autorização para licitar ou outorgar concessão, permissão ou autorização da prestação dos serviços;

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



- as condições a que deve obedecer ao contrato de programa, no caso de a gestão associada envolver também a prestação de serviços por órgão ou entidade de um dos entes da Federação consorciados;
- os critérios técnicos para cálculo do valor das tarifas e de outros preços públicos, bem como para seu reajuste ou revisão;

↳ O direito de qualquer dos contratantes, quando adimplente com suas obrigações, de exigir o pleno cumprimento das cláusulas do contrato de consórcio público.

DICA 65

INSTRUMENTOS E ALTERNATIVAS DE IMPLEMENTAÇÃO- CONSÓRCIOS

O contrato de consórcio público será celebrado com a ratificação, mediante lei, do protocolo de intenções.

IMPORTANTE: o contrato de consórcio público, caso assim preveja cláusula, **pode ser celebrado por apenas 1 (uma) parcela** dos entes da Federação que subscreveram o protocolo de intenções.

DICA 66

CONSÓRCIOS

O consórcio público adquirirá personalidade jurídica:

↳ De direito público, no caso de constituir associação pública, mediante a vigência das leis de ratificação do protocolo de intenções;

↳ De direito privado, mediante o atendimento dos requisitos da legislação civil.

O consórcio público com personalidade jurídica de direito público integra a administração indireta de todos os entes da Federação consorciados.

DICA 67

CONSÓRCIO NORDESTE E AS POLÍTICAS PÚBLICAS

No que tange o **combate à fome e ao desemprego**, este combate é o foco do Consórcio Nordeste. Segundo o governador da Bahia, é preciso fazer um grande mutirão englobando todos os entes da sociedade para que se possa findar de material definitivo à fome.

"Precisamos fazer isso para que os programas sociais sejam importantes, mas não sejam um fator de dependência. Isso envolve desde questões de recuperação ambiental até a conectividade e a atração de novos investimentos"- Jerônimo Rodrigues, governador da Bahia

DICA 68

CONSÓRCIO DE INTEGRAÇÃO SUL E SUDESTE (COSUD)

Políticas Públicas: o Consórcio de Integração Sul e Sudeste – COSUD foi criado em Belo Horizonte (MG), no dia 16 de março de 2019. O consórcio trabalha no sentido de construir políticas públicas que promovam:

↳ A melhoria da qualidade de vida da população;

↳ A geração de emprego e renda;

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



- O desenvolvimento sustentável;
- O combate às desigualdades sociais e ambientais;
- O incremento da qualidade dos serviços públicos prestados.

O **objetivo principal** é **consolidar a agenda** de cooperação entre os governos do Sul e Sudeste, com temas que atendam às demandas econômicas, sociais e ambientais.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.

SOCIOLOGIA E PSICOLOGIA APLICADAS AO TRABALHO

DICA 69

PROCESSOS DE CATEGORIZAÇÃO SOCIAL

Os processos de categorização social desempenham um papel crucial no ambiente de trabalho, **influenciando a forma** como os indivíduos se percebem e são percebidos pelos outros, bem como suas interações e oportunidades dentro da organização.

Esses processos são fundamentais para compreender as dinâmicas de poder, hierarquia e identidade no contexto do trabalho.

DICA 70

PROCESSOS DE CATEGORIZAÇÃO SOCIAL

A categorização social refere-se ao **processo** pelo qual os **indivíduos agrupam a si mesmos e aos outros** em categorias sociais com base em características percebidas como semelhantes.

Essas categorias podem incluir gênero, raça, etnia, classe social, ocupação, idade e outros atributos relevantes no contexto laboral.

Essas categorias são neutras? Não, elas são moldadas por valores, normas e estereótipos culturais que influenciam as interações e relações sociais.

DICA 71

PROCESSOS DE CATEGORIZAÇÃO SOCIAL

📌Aspectos dos Processos de Categorização Social no Trabalho:

↳**Formação de Identidade Profissional:** A categorização social **influencia a forma como os indivíduos constroem sua identidade profissional**. A identidade profissional de um indivíduo pode ser moldada por sua ocupação, posição hierárquica, área de especialização e outras características associadas ao trabalho.

↳**Construção de Hierarquias e Relações de Poder:** As categorias sociais no ambiente de trabalho muitas vezes **refletem e reforçam as hierarquias de poder existentes**. Por exemplo, certas categorias, como gênero ou raça, podem estar associadas a diferentes níveis de poder e prestígio dentro da organização, influenciando quem tem acesso a recursos e oportunidades.

DICA 72

PROCESSOS DE CATEGORIZAÇÃO SOCIAL

📌**Aspectos dos Processos de Categorização Social no Trabalho:**

↳**Percepção de Competência e Capacidade:** As categorias sociais também influenciam a percepção de competência e capacidade dos indivíduos.

Estereótipos e preconceitos associados a certas categorias podem **afetar a avaliação** do desempenho e das habilidades dos funcionários, criando barreiras para o avanço na carreira.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



DICA 73

PROCESSOS DE CATEGORIZAÇÃO SOCIAL

📌**Aspectos dos Processos de Categorização Social no Trabalho:**

↳**Diversidade e Inclusão:** A compreensão dos processos de categorização social é fundamental para **promover a diversidade e a inclusão** no ambiente de trabalho.

Reconhecer e valorizar a diversidade de experiências, identidades e perspectivas é essencial para criar um ambiente de trabalho onde todos os funcionários se sintam respeitados e valorizados.

DICA 74

PROCESSOS DE CATEGORIZAÇÃO SOCIAL

📌**Aspectos dos Processos de Categorização Social no Trabalho:**

↳**Conflito e Cooperação:** Os processos de categorização social podem tanto **facilitar** a cooperação entre os membros de um grupo semelhante quanto **contribuir** para o conflito entre grupos diferentes.

A identificação com um grupo pode promover o trabalho em equipe e a solidariedade, mas também pode levar à discriminação e ao conflito intergrupal.

DICA 75

PROCESSOS DE CATEGORIZAÇÃO SOCIAL

Os processos de categorização social são uma **parte intrínseca da vida no ambiente de trabalho**, moldando identidades, relações de poder e oportunidades de forma complexa e dinâmica. Compreender esses processos é fundamental para promover um ambiente de trabalho justo, inclusivo e equitativo, onde todos os funcionários tenham a oportunidade de contribuir plenamente e realizar seu potencial.

Isso requer o reconhecimento e a valorização da diversidade de experiências e perspectivas, bem como o combate ativo aos estereótipos e preconceitos que podem limitar o progresso e o bem-estar dos trabalhadores.

DICA 76

MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A motivação no ambiente de trabalho é um aspecto crucial para o desempenho e o bem-estar dos colaboradores, influenciando diretamente a produtividade, a satisfação no trabalho e a retenção de talentos.

Os sociólogos entendem que a motivação não é somente uma questão individual, mas também é **moldada por fatores sociais e organizacionais**.

📌**Fatores Individuais:** Os indivíduos são motivados por uma **variedade de necessidades, valores e aspirações pessoais**, que influenciam sua disposição para realizar tarefas e alcançar metas no trabalho.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



DICA 77

MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Fatores Sociais: além dos fatores individuais, a motivação no trabalho é influenciada por fatores sociais, incluindo:

↳ **Relações Interpessoais:** as **relações com colegas de trabalho, supervisores e equipes** influenciam significativamente a motivação dos funcionários. Um ambiente de trabalho positivo, com apoio social e camaradagem, pode aumentar a motivação e o comprometimento dos funcionários.

↳ **Clima Organizacional:** a **cultura e o clima organizacional** desempenham um papel importante na motivação dos funcionários. Uma cultura que valoriza o respeito, a transparência, a colaboração e a inovação podem promover a motivação e o engajamento dos colaboradores.

DICA 78

MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Fatores Organizacionais: além dos fatores individuais e sociais, a motivação no ambiente de trabalho também é influenciada por fatores organizacionais, incluindo:

↳ **Políticas de Recompensa e Reconhecimento:** sistemas de recompensa e reconhecimento eficazes podem motivar os funcionários ao recompensar o desempenho excepcional e o esforço dedicado.

↳ **Oportunidades de Desenvolvimento Profissional:** oferecer oportunidades de crescimento, desenvolvimento e avanço na carreira pode motivar os funcionários a se dedicarem ao trabalho e a alcançarem seu potencial máximo.

↳ **Autonomia e Empoderamento:** dar aos funcionários autonomia e empowerment para tomar decisões e assumir responsabilidades pode aumentar sua motivação intrínseca e senso de pertencimento à organização.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO E DA TRABALHADORA

DICA 79

SOFRIMENTO NO TRABALHO

O ambiente de trabalho é um espaço **onde passamos uma grande parte do nosso tempo diário.** É onde dedicamos nossas energias, habilidades e talentos para cumprir objetivos organizacionais e individuais. No entanto, é crucial reconhecer que, em muitas circunstâncias, o trabalho também pode ser fonte de sofrimento para os colaboradores.

Esse sofrimento pode se manifestar de diversas maneiras e é importante abordá-lo de forma proativa para garantir o bem-estar dos trabalhadores e o sucesso das organizações.

DICA 80

SOFRIMENTO NO TRABALHO

O sofrimento no trabalho pode se mostrar de muitas formas, desde o estresse crônico até problemas de saúde mental, passando pela exaustão física e emocional. Entre as principais manifestações estão:

- **Estresse excessivo:** Pressão constante, prazos apertados, falta de recursos adequados e ambientes de trabalho tóxicos podem levar a níveis elevados de estresse, afetando a saúde física e mental dos colaboradores.

- **Esgotamento profissional (burnout):** O burnout se trata de uma resposta prolongada ao estresse crônico no trabalho, caracterizado por exaustão física e emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal. Pode culminar em baixa produtividade e rotatividade de funcionários.

- **Assédio e discriminação:** Comportamentos inadequados, como assédio moral, sexual ou discriminação, criam um ambiente de trabalho hostil e podem causar sofrimento significativo aos trabalhadores afetados.

- **Insegurança no emprego:** A incerteza em relação à estabilidade do emprego pode gerar ansiedade e preocupação entre os funcionários, afetando sua saúde mental e bem-estar geral.

- **Cargas de trabalho excessivas:** Expectativas irrealistas de produtividade, falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional e sobrecarga de responsabilidades podem contribuir para o sofrimento no trabalho.

DICA 81

SOFRIMENTO NO TRABALHO

Para diminuir o sofrimento no trabalho e promover um ambiente saudável e produtivo, é essencial adotar uma abordagem proativa que **priorize o bem-estar dos colaboradores**. Algumas medidas eficazes incluem:

- **Promover uma cultura organizacional de apoio:** estabelecer uma cultura que valorize o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, incentiva o respeito mútuo, a comunicação aberta e o apoio entre colegas.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



↳**Oferecer programas de apoio e recursos:** disponibilizar acesso a serviços de assistência ao funcionário, como aconselhamento psicológico, programas de bem-estar e treinamento em habilidades de enfrentamento do estresse.

↳**Fomentar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional:** implementar políticas que incentivem horários flexíveis, teletrabalho, licenças remuneradas e outras medidas que ajudem os funcionários a conciliar suas responsabilidades profissionais e pessoais.

↳**Investir em treinamento e desenvolvimento:** capacitar os gestores e líderes para reconhecerem os sinais de sofrimento no trabalho, promoverem um ambiente de trabalho positivo e lidarem de forma eficaz com questões relacionadas ao bem-estar dos colaboradores.

↳**Fazer avaliações regulares de riscos psicossociais:** identificar e abordar fatores de risco que possam contribuir para o sofrimento no trabalho, como excesso de trabalho, conflitos interpessoais e falta de apoio social.

DICA 82

PRAZER NO TRABALHO- CULTURA ORGANIZACIONAL POSITIVA

📌Criar uma cultura organizacional positiva é essencial para promover o prazer no trabalho. Isso inclui valores como:

↳Respeito;

↳Transparência;

↳Colaboração;

↳Reconhecimento.

Os líderes devem estabelecer o tom, demonstrando comportamentos e atitudes que incentivem um **ambiente de trabalho saudável e positivo.**

DICA 83

PRAZER NO TRABALHO- EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL

Promover um **equilíbrio saudável** entre vida pessoal e profissional é crucial para o bem-estar dos colaboradores. Isso pode ser alcançado por meio de políticas que incentivem **horários flexíveis**, **teletrabalho**, **tempo para descanso** e **atividades de lazer**.

❗ **IMPORTANTE:** reconhecer que funcionários felizes e equilibrados são mais produtivos e engajados.

DICA 84

PRAZER NO TRABALHO- DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO

Oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional e crescimento pessoal é outra maneira eficaz de promover o prazer no trabalho.

📌Isso pode incluir programas de:

↳**TREINAMENTO;**

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



↳ **COACHING;**

↳ **MENTORIA;**

↳ **EDUCAÇÃO CONTINUADA.**

Os colaboradores que se sentem valorizados e têm a oportunidade de crescer em suas carreiras são mais propensos a se **sentirem realizados e engajados em seu trabalho.**

DICA 85

PRAZER NO TRABALHO- COMUNICAÇÃO EFETIVA E FEEDBACK CONSTRUTIVO

Uma comunicação efetiva é essencial para um ambiente de trabalho saudável. Os líderes devem promover uma **cultura de comunicação aberta e honesta**, onde os colaboradores se sintam confortáveis para expressar suas opiniões, ideias e preocupações.

Outrossim, fornecer **feedback** construtivo e reconhecimento pelo bom trabalho é fundamental para o engajamento e motivação dos funcionários.

O **feedback** é também conhecido como retroação, sendo a parte da resposta do receptor que retorna ao emissor.

📌Portanto, entende-se como feedback a reação ao ato de comunicação, possibilitando ao emissor ter conhecimento quanto a:

↳ Aprovação da mensagem transmitida;

↳ Desaprovação da mensagem transmitida;

↳ Se a mensagem transmitida foi compreendida ou não.

DICA 86

PRAZER NO TRABALHO- AMBIENTE FÍSICO E SOCIAL CONFORTÁVEL

O ambiente físico e social do local de trabalho também desempenha um papel importante no prazer no trabalho. Um espaço limpo, bem organizado e confortável promove o bem-estar dos colaboradores.

Além disso, promover a construção de relacionamentos positivos e uma atmosfera de apoio mútuo entre os colegas de trabalho contribui para um ambiente de trabalho mais saudável e agradável.

DICA 87

PRAZER NO TRABALHO- CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES

Promover o prazer no trabalho é fundamental para o bem-estar dos colaboradores e o sucesso das organizações. Criar um ambiente laboral saudável, onde os colaboradores se sintam valorizados, respeitados e motivados, é **essencial** para alcançar esse objetivo.

Ao investir no desenvolvimento de uma cultura organizacional positiva, promover o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, oferecer oportunidades de crescimento e desenvolvimento, promover uma comunicação efetiva e criar um ambiente físico e social confortável, as empresas podem criar um ambiente de trabalho onde o prazer e a realização são cultivados e valorizado.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



DICA 88

PROCESSO DE ADOECIMENTO

↳**Fase de Estresse Crônico:** O processo muitas vezes começa com a exposição prolongada a estressores no ambiente de trabalho, levando ao estresse crônico.

↳**Desenvolvimento de Sintomas:** Com o tempo, o estresse crônico pode levar ao desenvolvimento de sintomas de saúde mental, como ansiedade, depressão, insônia, irritabilidade, entre outros.

↳**Esgotamento e Ineficácia:** Se não for tratado adequadamente, o estresse crônico pode evoluir para esgotamento físico e emocional, reduzindo a eficácia no trabalho e aumentando o risco de erros e acidentes.

↳**Impacto na Qualidade de Vida:** O adoecimento psicológico pode afetar significativamente a qualidade de vida do indivíduo, prejudicando suas relações pessoais, sua saúde física e seu desempenho no trabalho.

↳**Consequências a longo prazo:** Se não forem tratadas, as condições de saúde mental podem se tornar crônicas e ter um impacto duradouro na vida profissional e pessoal do indivíduo, aumentando o risco de incapacidade, absenteísmo e até mesmo suicídio.

Se você ou alguém que você conheça esteja passando por um momento difícil, procure ajuda, pois você não está só.

Uma destas ajudas é o **COMO VAI VOCÊ?** que atende pelo número de telefone **188** e pelo chat (Instagram**:@cvvoficial**), bem como os serviços fornecidos pelo CAPS (Centros de Atenção Psicossocial), que fornecem auxílio de graça.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



DIREITO DO TRABALHO

DICA 89

NR 24 – CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NOS LOCAIS DE TRABALHO

Esta norma estabelece as **condições mínimas de higiene e de conforto a serem observadas pelas organizações,** devendo o dimensionamento de todas as instalações regulamentadas por esta NR ter como base o número de trabalhadores usuários do turno com maior contingente.

Instalações Sanitárias: as instalações sanitárias devem:

- Ser mantidas em condição de conservação, limpeza e higiene;
- Ter piso e parede revestidos por material impermeável e lavável;
- Peças sanitárias íntegras;
- Possuir recipientes para descarte de papéis usados;
- Ser ventiladas para o exterior ou com sistema de exaustão forçada;
- Dispor de água canalizada e esgoto ligados à rede geral ou a outro sistema que não gere risco à saúde e que atenda à regulamentação local;
- Comunicar-se com os locais de trabalho por meio de passagens com piso e cobertura, quando se situarem fora do corpo do estabelecimento.

DICA 90

NR 24 – CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NOS LOCAIS DE TRABALHO

Componentes Sanitários:

↳ **Mictórios:** poderá ser disponibilizado mictório tipo **individual ou calha coletiva**, com anteparo.

No mictório do tipo **calha coletiva**, cada segmento de, no mínimo, **0,60m** (sessenta centímetros), corresponderá a **uma unidade** para fins de dimensionamento da calha.

No mictório do tipo **calha coletiva**, **quando inexistir anteparo**, cada segmento de, no mínimo, **0,80m** (oitenta centímetros), corresponderá a uma unidade para fins de dimensionamento da calha.

↳ **Material dos mictórios:** os mictórios devem ser construídos com material impermeável e mantidos em condições de limpeza e higiene.

DICA 91

NR 24 – CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NOS LOCAIS DE TRABALHO

↳ **Alojamento:** o alojamento é o **conjunto de espaços ou edificações**, composto de dormitório, instalações sanitárias, refeitório, áreas de vivência e local para lavagem e secagem de roupas, sob responsabilidade do empregador, para hospedagem temporária de trabalhadores.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



Os dormitórios dos alojamentos devem:

- Ser mantidos em condições de conservação, higiene e limpeza;
- Ser dotados de quartos;
- Dispor de instalações sanitárias, respeitada a proporção de **01** (uma) instalação sanitária com chuveiro para cada **10** (dez) trabalhadores hospedados ou fração;
- Ser separados por sexo.

QUESTÃO INÉDITA E SIMULADA.

A empresa XXXXYYYY localizada no Estado do Rio Grande do Sul, tem alguns trabalhadores oriundos de outras regiões brasileiras, e por causa disto oferece nas suas dependências alojamentos que respeitam as condições de conservação, higiene e limpeza, bem como dispõe de instalações sanitárias, respeitada a proporção de 01 (uma) instalação sanitária com chuveiro para cada 10 (dez) trabalhadores hospedados ou fração. Tais alojamentos desta empresa não são separados por sexo.

Levando em consideração o enunciado, podemos afirmar que:

a) Os alojamentos não respeitam as disposições da NR 24, pois não são separados por sexo.

b) Os alojamentos não respeitam as disposições da NR 24, pois segundo esta NR as instalações sanitárias dos alojamentos devem respeitar a proporção de duas instalações sanitárias com chuveiro para cada 40 (quarenta) trabalhadores hospedados ou fração.

c) Os alojamentos não respeitam as disposições da NR 24, pois segundo esta NR as instalações sanitárias dos alojamentos devem respeitar a proporção de 4 (quatro) instalações sanitárias com chuveiro para cada 10 (dez) trabalhadores hospedados ou fração.

d) Os alojamentos não respeitam as disposições da NR 24, pois segundo esta NR as instalações sanitárias dos alojamentos devem respeitar a proporção de 5 (cinco) instalações sanitárias com chuveiro para cada 10 (dez) trabalhadores hospedados ou fração.

Gabarito: Letra a.

DICA 92

NORMA REGULAMENTADORA Nº 18

Esta Norma Regulamentadora - NR tem o objetivo de estabelecer diretrizes de ordem administrativa, de planejamento e de organização, que visam à implementação de medidas de controle e sistemas preventivos de segurança nos processos, nas condições e no meio ambiente de trabalho na indústria da construção.

DEMOLIÇÃO: o Plano de Demolição deve considerar:

- As linhas de fornecimento de energia elétrica, água, inflamáveis líquidos e gasosos liquefeitos, substâncias tóxicas, canalizações de esgoto e de escoamento de água e outros;
- As construções vizinhas à obra;
- A remoção de materiais e entulhos;

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



- As aberturas existentes no piso;
- As áreas para a circulação de emergência;
- A disposição dos materiais retirados;
- A propagação e o controle de poeira;
- O trânsito de veículos e pessoas.

DICA 93

NORMA REGULAMENTADORA Nº 1

O objetivo desta Norma é estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras - NR relativas à **segurança e saúde no trabalho** e as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho - SST.

↳ **Capacitação e Treinamento em Segurança e Saúde no Trabalho:** ao término dos treinamentos inicial, periódico ou eventual, previstos nas NR, deve ser emitido certificado contendo o nome e assinatura do trabalhador, conteúdo programático, carga horária, data, local de realização do treinamento, nome e qualificação dos instrutores e assinatura do responsável técnico do treinamento.

A capacitação deve incluir:

- Treinamento inicial;
- Treinamento periódico;
- Treinamento eventual.

DICA 94

NORMA REGULAMENTADORA Nº 1 - TRATAMENTO DIFERENCIADO AO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL - MEI, À MICROEMPRESA - ME E À EMPRESA DE PEQUENO PORTE - EPP

Quem está dispensado de elaborar o PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos**)?** O Microempreendedor Individual – **MEI**.

O responsável por fazer a expedição das fichas com orientações sobre as medidas de prevenção a serem adotadas pelo MEI é a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho – SEPRT.

IMPORTANTE: A dispensa da obrigação de elaborar o PGR **não alcança a organização contratante do MEI**, que deverá incluí-lo nas suas ações de prevenção e no seu PGR, quando este atuar em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

DICA 95

NORMA REGULAMENTADORA Nº 1

TERMOS IMPORTANTES:

↳ **Agente biológico:** Microrganismos, parasitas ou materiais originados de organismos que, em função de sua natureza e do tipo de exposição, são capazes de acarretar lesão ou agravo à saúde do trabalhador.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



Exemplos: bactéria Bacillus anthracis, vírus linfotrópico da célula T humana, príon agente de doença de Creutzfeldt-Jakob, fungo Coccidioides immitis.

↳**Agente físico:** Qualquer forma de energia que, em função de sua natureza, intensidade e exposição, é capaz de causar lesão ou agravo à saúde do trabalhador. Exemplos: ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes.

DICA 96

NORMA REGULAMENTADORA Nº 1

Termos Importantes:

↳**Evento perigoso:** Ocorrência ou acontecimento com o potencial de causar lesões ou agravos à saúde.

↳**Frente de trabalho:** Área de trabalho móvel e temporária.

QUESTÃO INÉDITA E SIMULADA

A norma regulamentadora 1 foi editada pela Portaria MTb nº 3214, em 8 de junho de 1978, estabelecendo disposições gerais e regulando os artigos 154 a 159 da CLT, conforme redação dada pela Lei n.º 6.514, de 22 de dezembro de 1977.

Dentro das terminologias trazidas nesta NR, temos a chamada frente de trabalho, que é a:

a) Área de trabalho móvel e temporária.

b) Área de trabalho imóvel e temporária.

c) Área de trabalho imóvel e permanente.

d)Localidade de trabalho e estudo móvel e de caráter temporário apenas para profissionais que atuem com periculosidade.

Gabarito: Letra A

DICA 97

NORMA REGULAMENTADORA Nº 7

Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece diretrizes e requisitos para o desenvolvimento do **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO** nas organizações, com o objetivo de proteger e preservar a saúde de seus empregados em relação aos riscos ocupacionais, conforme avaliação de riscos do Programa de Gerenciamento de Risco - PGR da organização.

↳ O PCMSO não deve ter caráter de seleção de pessoal.

Esta norma se aplica às organizações e aos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como aos órgãos dos poderes legislativo e judiciário e ao Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

↳ **Curiosidade:** As espirometrias ocupacionais, conforme descrito nesta NR, devem ser feitas no exame admissional **a cada 2 anos**.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.



DICA 98

NORMA REGULAMENTADORA Nº 7- EXAME AUDIOMÉTRICO

O exame audiométrico será realizado em cabina audiométrica, cujos níveis de pressão sonora não ultrapassem os níveis máximos permitidos, de acordo com a norma técnica ISO 8253-1.

CUIDADO: Nas empresas em que existir ambiente acusticamente tratado, que atenda à norma técnica ISO 8253-1, a cabina audiométrica poderá ser dispensada.

O audiômetro deve ser submetido a procedimentos de verificação e controle periódico do seu funcionamento, incluindo:

↳Aferição acústica anual;

↳Calibração acústica:

- sempre que a aferição acústica indicar alteração;
- quando houver recomendação de prazo pelo fabricante;
- a cada **5** (cinco) anos, se não houver indicação do fabricante.

↳Aferição biológica precedendo a realização dos exames audiométricos.

ATENÇÃO!!
JÁ CAIU EM CONCURSO: De acordo com o protocolo contido no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), os trabalhadores do setor de manutenção de veículos devem ser submetidos à avaliação audiométrica por ocasião do exame médico periódico. Ao orientar esses funcionários sobre o preparo para a realização da audiometria, o técnico de enfermagem deve esclarecer que é necessário observar **repouso auditivo de 14 horas antes do exame**.

DICA BÔNUS

NORMA REGULAMENTADORA Nº 7- CONTROLE MÉDICO OCUPACIONAL DE EXPOSIÇÃO A CONDIÇÕES HIPERBÁRICAS

É obrigatória a realização de exames médicos, dentro dos padrões estabelecidos neste Anexo, para o exercício de atividade sob **pressão atmosférica elevada** (pressão hiperbárica).

Os exames médicos para trabalhadores candidatos a trabalho em pressões hiperbáricas deverão ser avaliados por médico qualificado.

Prazo do atestado de aptidão: O atestado de aptidão terá validade por **6** (seis) meses.

CUIDADO: O trabalhador não pode sofrer mais que uma compressão num período de **24** (vinte e quatro) horas.

Todos os direitos reservados. Proibida cópia, plágio ou comercialização.
Pensar Concursos.

